

PRIMECZ HENRIETT – KISS JULIANNA – TOARNICZKY ANDREA

# DIVERZITÁSKATEGÓRIÁK ÉS TÁRSADALMI VÁLLALKOZÁSOK: NEMZETKÖZI KITEKINTÉS

## DIVERSITY CATEGORIES AND SOCIAL ENTERPRISES: INTERNATIONAL REVIEW

A társadalmi vállalkozások célcsoportjai és a diverzitáskategóriák között jelentős átfedés van, hiszen a társadalmi vállalkozások gyakran olyan célcsoportok érdekében működnek, amelyek egyébként a diverzitásmenedzsment fókuszába is tartoznak: például nők, etnikai kisebbségek, fogyatékkal élő személyek. Ugyanakkor a magyarországi társadalmi vállalkozások szerepéről e célcsoportok helyzetének javításában, a társadalmi befogadás erősítésében kevés információval rendelkezünk. Ebben a cikkben ezért azt vizsgálják meg a szerzők, hogy a nőkre, romákra és fogyatékkal élőkre való fókuszálás milyen speciális kérdéseket vet fel, hogyan jelennek meg a társadalmi vállalkozások működésében és tevékenységeiben e célcsoportok a nemzetközi szakirodalomban. Miután – kitérve a nemzetközi és magyar kontextusra – bemutatják az egyes diverzitáskategóriákat és adnak egy bevezetést a társadalmi vállalkozásokról, szisztematikus nemzetközi szakirodalmi áttekintést végeznek. A cél az, hogy az egyes diverzitáskategóriák helyzetét megvizsgálják a társadalmi vállalkozásokban. Következtetésük szerint bár a társadalmi vállalkozások expliciten és vállaltan tevékenykednek egyes társadalmi csoportok érdekében, az elérhető szakirodalomból e célok elérésének megvalósulásáról, a szervezetek mindennapi működési gyakorlatáról és tevékenységeiről, valamint a célcsoportokra tett hatásról kevés információt lehet kapni. Szükség lenne további kutatásokra, amelyek egy-egy szervezetnek vagy szervezetek egy-egy csoportjának átfogóbb és mélyebb vizsgálatát adják.

**Kulcsszavak:** társadalmi vállalkozás, diverzitás(kategória), nők, romák, fogyatékossgal élő

The target groups of social enterprises and diversity categories largely overlap, as social enterprises work for bettering the situation of social groups similar to the ones that diversity management aims to help, such as women, ethnic minorities and people with disabilities. At the same time, we know very little about how social enterprises improve the circumstances of these social groups and how they strengthen social inclusion. Therefore, in this article the authors investigate what special issues are raised by focusing on women, the Roma people, and people with disabilities, and how these specific groups appear in the operation and activities of social enterprises in international literature. After the authors briefly present the diversity categories and introduce the concept of social enterprise both in the international and Hungarian context, they present a systematic literature review. Their aim is to investigate the situation of the given diversity categories in social enterprises. The authors' conclusion is that although social enterprises work explicitly and openly in the interest of certain social groups, we know little about the everyday operation practices and activities of social enterprises, the extent they reach their aims and the impact they have on their target groups based on the literature available. Therefore, further empirical research is necessary to provide more in-depth investigation about organizations or groups of organizations.

**Keywords:** social enterprise, diversity (category), women, Roma people, people with disabilities

### Finanszírozás/Funding:

A kutatást az EFOP-3.6.2-16-2017-00007 azonosító számú, Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai: társadalmi, technológiai, innovációs hálózatok a foglalkoztatásban és a digitális gazdaságban című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásában valósul meg.

### Szerzők/Authors:

Dr. Primecz Henriett, egyetemi tanár, Budapesti Corvinus Egyetem (henriett.primecz@uni-corvinus.hu)  
Dr. Kiss Julianna, tudományos munkatárs, Budapesti Corvinus Egyetem (julianna.kiss@uni-corvinus.hu)  
Dr. Toarniczky Andrea, egyetemi docens, Budapesti Corvinus Egyetem (andrea.toarniczky@uni-corvinus.hu)

A cikk beérkezett: 2019.03.27-én, javítva: 2019.08.30-án, elfogadva: 2019.09.09-én.

This article was received: 27.03.2019, revised: 30.08.2019, accepted: 09.09.2019.

A diverzitás és befogadás témája és gyakorlata egyre fontosabbá válik a mai globalizált világban. Nem véletlen, hogy diverzitásmenedzsment-kurzusok terjednek az üzleti iskolákban, és az üzleti szervezetek mind nagyobb arányban kezdenek tudatosan foglalkozni a témával. A feljövőben levő kutatási terület néhány kérdésével foglalkozunk ebben a cikkben, például a diverzitáskategóriákkal és ezek szerepével a szervezeti világban. Bár a diverzitásmenedzsment aktuális kérdései önmagukban is érdekesek lehetnek a hazai olvasók számára, ezt a kérdéskört a társadalmi vállalkozások, azaz társadalmi céljukat üzleti eszközökkel (is) elérni igyekvő szervezetek kontextusában vizsgáljuk. Magyarországon a társadalmi vállalkozások viszonylag újak számítanak, ugyanakkor egyre növekvő jelentőségre tesznek szert (Repitsky & Tóth, 2019).

Cikkünk apropóját az adta, hogy a társadalmi vállalkozások célcsoportjai és a diverzitásmenedzsment fókuszába is tartozó társadalmi csoportok között jelentős átfedés van: a társadalmi vállalkozások gyakran nők, etnikai kisebbségek, fogyatékkal élő személyek stb. érdekében működnek. Ebben a cikkben azt vizsgáljuk meg, hogy a diverzitáskategóriák, amelyekből hármat emeltünk ki, hogyan jelennek meg a társadalmi vállalkozások körében. Célunk elérésére nemzetközi szakirodalomra támaszkodó szisztematikus irodalmi áttekintés eredményeképpen azonosítottunk olyan cikkeket, amelyekben a három általunk kiemelt diverzitáskategóriáról és a társadalmi vállalkozásokról van szó. Ezeket a cikkeket elolvastuk, struktúráztuk, és itt röviden bemutatjuk szakirodalmi elemzési eredményeinket, melyek a későbbiekben a magyar kontextusban működő társadalmi vállalkozások tapasztalatainak értelmezéséhez is hozzájárulhatnak.

A cikk felépítése ennek megfelelően fogalmi tisztázással indul. Először a diverzitáskategóriákat mutatjuk be, és azon belül három kiemelt kategóriával, a nőkkel, a romákkal és a fogyatékkal élő személyekkel külön foglalkozunk. Utána áttekintjük a társadalmi vállalkozás koncepcióját, röviden kitérve a hazai társadalmi vállalkozások területére. Ezután a módszertani ismertetést követően bemutatjuk a nemzetközi szakirodalom diverzitáskategóriák és társadalmi vállalkozások metszetét, azaz hogyan jelenik meg ez a három kategória a társadalmi vállalkozásokban, majd a szisztematikus irodalmi áttekintés eredményei alapján vonunk le következtetéseket.

## A diverzitáskategóriák

A szakirodalomban vita van azzal kapcsolatban, hogy mely diverzitáskategóriákat kell vizsgálnunk, de abban egyetértés mutatkozik, hogy a történelmileg kialakult és indokolatlan szisztematikus hátrányt szenvedő csoportokat tekintjük fontos diverzitáskategóriáknak (Danowitz, Hanappi-Egger & Mensi-Klarbach, 2012). Az Európai Unióban az Amszterdami Szerződés (1999) 13. cikkeje tiltja a diszkriminációt (1) nemi alapon, (2) faji és etnikai alapon, (3) vallási és hit alapon, (4) fogyatékoság alapján, (5) kor alapján és (6) szexuálisorientáció alapján (Claes, 2019). Ezért a társadalmi és szervezeti gyakorlatban ezzel a hat diverzitáskategóriával szoktunk foglalkozni.

A világ legtöbb országában a nők szisztematikus hát-

rányban vannak a férfakkal szemben (World Economic Forum, 2018; Európai Bizottság, 2018a), így szükséges a nők társadalmi és szervezeti támogatása, hogy elérjék a képességeik optimumát (Rittenhoffer & Gartell, 2012). A faji és etnikai alapú diszkrimináció nagyon eltérő egyes országokban, de mindenhol vannak olyan csoportok, amelyek nem tudnak olyan mértékben érvényesülni, ahogy ezt a képességeik indokolnák, így ők támogatásra szorulnak (Európai Bizottság, 2015). A vallási és hit alapján történő diszkrimináció is roppant változatos országonként (Európai Bizottság, 2015), ugyanakkor elengedhetetlen, hogy vallási meggyőződéstől függetlenül a munkában és a társadalmi életben ne érje hátrány az egyéneket. A fogyatékoság sokféle egészségi és mentális állapotot takar (Stone & Colella, 1996; Martin, Woods & Dawkins, 2015), és a fogyatékkal élő személyekkel kapcsolatban is roppant változatosságot mutatnak az országok a tekintetben (Csillag, Toarniczky & Primecz, 2018), hogy a befogadás és a társadalmi-gazdasági élethez való hozzájárulás mennyire valósul meg. A kor az a speciális diverzitáskategória, amelyen az egyén az élete során általában végigmegy (Primecz & Romani, 2018), mégis tapasztalható, hogy a fiatal (különösen a pályakezdő) és az idős (55+) személyek munkaerő-piaci és társadalmi kirekesztése kisebb-nagyobb mértékben jelen van a legtöbb országban (Shore et al., 2009; Tardos, 2016). Végül a szexuális kisebbségek tagjai is gyakran szenvednek diszkriminációtól (Tatli & Özbilgin, 2012), ami rontja a szervezeti és társadalmi integrációjukat (Primecz, 2019). Ezek közül mi a nem (nők), etnikai kisebbség (romák) és fogyatékkal élő személyek területével foglalkozunk ebben a cikkben.

Magyarországon a diverzitáskategória fogalma kevésbé ismert. Az indokolatlan szisztematikus hátrányt szenvedő, társadalmi kirekesztettség és diszkrimináció által fenyegetett csoportok helyzetének leírására gyakran a depriváció fogalmának magyar fordításaként a „hátrányos helyzet” fogalma használatos, amely a jövedelmi és egyéb hátrányok (pl. elmagányosodás) kialakulását, és az ebből fakadó egyfajta relatív lemaradást jelenti (Andorka, 2006; Varga, 2013). A fogalom jogszabályi szinten hátrányos helyzetű gyerekekre és fiatalokra vonatkoztatva az oktatás terén értelmezhető (lásd 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről), továbbá beszélünk hátrányos helyzetű és leghátrányosabb helyzetű területekről, térségekről, valamint a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű csoportokról is, pl. tartós munkanélküliek, romák, megváltozott munkaképességűek esetében (Kenderfi, 2011). A többszörösen (halmozottan) hátrányos helyzet pedig „az olyan személyekre és családokra utal, akiknél egynél több hátrány (pl. alacsony jövedelmi helyzet és rossz egészségi állapot) jelentkezik” (Andorka, 2006, p. 118). A hátrányos helyzetű csoport mellett olykor a sérülékeny társadalmi csoport és az esélyegyenlőség fókuszában lévő csoport is használatos fogalom (Varga, 2013).

## Társadalmi nem (gender)

A nemekkel foglalkozó szakirodalom megkülönböztet nemet (sex) és társadalmi nemet (gender) (Calas & Smircich, 1996, 2006). A nem biológiai fogalom, aminek az

alapja a két nem közötti kromoszómakülönbség. A biológiai különbségen túl azonban megfigyelhető, hogy eltérő kulturális kontextusban a nemekkel kapcsolatos elvárások és a nemekhez kapcsolódó gyakorlatok nagy változatosságot mutatnak. Erre a jelenségre vezették be a társadalomtudósok a társadalmi nem (gender) fogalmat. Míg az egyik kultúrában az a szokás és elvárt, hogy a nő gyakorlatilag felnőtt korig minden mást háttérbe szorítva a gyermeke fejlődését szolgálja (pl. Japán), addig más kultúrákban a nők és férfiak szerepei kevésbé válnak el, az anyák és az apák egyaránt gondoskodó és kenyérkereső szerepben részt vesznek (pl. skandináv kultúrák) (Claes, Hanappi-Egger, & Primecz, 2012). Egyes kultúrákban a foglalkozások erőteljesen szétválnak nemenként, míg más esetben nem ilyen erős a horizontális nemi szegregáció (Nagy & Primecz, 2010). Például műszaki területen a legtöbb országban férfifőbbség van, de pl. Mianmarban (64,6%) és Ománban (52,7%) nőfőbbség van (Huyer, 2015). Az oktatási területek és azok nemenkénti aránya is óriási szóródást mutatnak országonként, kultúránként. Láthatjuk, hogy ugyan a reprodukcióval kapcsolatos közvetlen feladatok, azaz a gyermekszülés, biológiaiilag determinált, de a további feladatok, érintse az a gyermekgondozást, háztartási feladatokat, otthonon kívüli munkát, már kulturálisan meghatározottak, így a társadalmi nem kérdései közé esnek (Nagy, 2014).

Magyarországon a felsőoktatásban enyhe nőfőbbség van (KSH, 2016), és a szakértői és vezetői pozíciókhoz szükséges végzettsége nagyszámú nőnek van. Ugyanakkor a szervezetek hierarchiájában felfele haladva egyre kevesebb nő található, különösen alacsony ez a szám a felsővezetői pozíciókban. A nők és férfiak közötti fizetési különbség (pay gap) körülbelül 14% (Eurostat, 2016), ennek egy része magyarázható a nők és férfiak által befutott különböző karrierutakkal; van azonban egy megmagyarázhatatlan rész, ami csak a nemek eltéréséből fakad. A nőket jobban sújtja a szegénység, különösen, ha egyszülős családban ők a kenyérkeresők, és egy vagy több gyermeket is el kell tartaniuk. A nők átlagosan kisebb ingó- és ingatlanvagyonnal rendelkeznek (The World's Women, 2015). A nőket több erőszak éri, mint a férfiakat, illetve külsejükkel, megjelenésükkel kapcsolatban erőteljesebb a társadalmi nyomás. A nők és férfiak viselkedését elvárások és illemszabályok befolyásolják, amiből több korlátozó szabály vonatkozik a nőkre.

A nők speciális helyzetét a közép-kelet-európai régióban az is befolyásolja, hogy a szocializmus időszakában (1948-1989) erőltetett központi emancipáció zajlott. A marxista ideológia gyakorlati megvalósulása megváltoztatta a nők fokozatos bekapcsolódását az otthonon kívüli munkába, a teljes foglalkoztatottságra való törekvés a tervgazdaságban azokat a nőket is a munkaerőpiacra kényszerítette, akik a háztartásban szerettek volna dolgozni. Ugyanakkor a gyermekellátó intézményrendszer (óvodák, bölcsődék), egyébként marxista feminista ideológiából kiindulva, ekkor kezdett kiépülni, így a nők munkaerő-piaci szerepvállalása kevesebb akadályba ütközött, mint a többi (nem szocialista) országban. Ennek az időszaknak a társadalmi lenyomata kettős: egyrészt sok nő be tudta bizonyítani, hogy ugyanolyan jó munkaerő, mint a

férfiak, és az egyébként sok országban nemileg szegregált foglalkozásokban (pl. mérnök, különösen vegyész, illetve építész) nagy számban megjelentek a nők. Ezáltal vezető pozícióban is több nő volt a keleti blokkban, mint a nyugati országokban, ahol a fejlődés lassabb és fokozatosabb volt (Fodor, 2004). Ugyanakkor az ingahatás érezhető volt a rendszerváltás után, megváltozott a nemi ideológia, és előtérbe kerültek a nők hagyományos szerepei, és a munkaerő-piaci aktivitás helyett a családi feladatok ellátását várták el a nőktől, amit refamilizációnak (Gal & Kligman, 2000) hívunk (Nagy, Primecz & Munkácsi, 2017). Ennek eredményeként a nők munkaerő-piaci aktivitása jelentősen esett, és a régióval együtt Magyarországon a nők foglalkoztatása jóval elmaradt az Európai Unió átlagától.

### Romák

A legnagyobb lélekszámú etnikai kisebbségnek tekinthető roma népcsoport száma Európában 10-12 millióra tehető (Európai Bizottság, n.d.). Fontos azonban, hogy a roma kisebbség több, egymástól különböző csoportot ölel fel, mint például Magyarországon a csak magyarul beszélő romungrók, a magyart és a román nyelv egy változatát beszélő beások, valamint a magyarul és cigányul beszélő oláh cigányok (Kurt Lewin Alapítvány, 2010).

Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége 2016-os kutatása alapján a romák életkörülményei Európa-szerte a többségi társadalomnál rosszabbak, és kevésbé férnek hozzá a létfontosságú szolgáltatásokhoz: mintegy 80%-uk az országuk szegénységi küszöbe alatt él; egyharmaduk olyan háztartásban, amely vezetőkes vízzel nem ellátott (FRA, 2016). A 6 és 24 év közötti romák 50%-a nem jár iskolába, a 16 év felettiek mindössze egynegyede rendelkezik munkaviszonnyal (foglalkoztatottként vagy önfoglalkoztatottként). Az oktatási, foglalkoztatási, lakhatási, egészségügyi hátrányok mellett a romák helyzetét a széles körben elterjedt előítéletek és diszkrimináció is befolyásolja, ugyanis a felmérésben részt vevő „romák 40 százaléka úgy érezte, hogy az elmúlt öt évben legalább egyszer hátrányos megkülönböztetés érte, de csak töredékük tett panaszt az ügyben” (FRA, 2016, p. 3).

A Magyarországon élő 13 nemzetiségi és etnikai kisebbség közül a romák a legnagyobb lélekszámú csoport; a kisebbségi törvény (1993. évi LXXVII. törvény a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól) értelmében az egyetlen nem nemzetiségi, hanem etnikai (azaz anyaországgal nem rendelkező) kisebbség. A roma etnikum lélekszámáról pontos adatokkal nem rendelkezünk, ugyanis míg önbevallás alapján a 2010-es kisebbségi önkormányzati választási névjegyzék szerint 315.583 főre (KSH, 2014), addig a környezet által romának tartott személyeket vizsgáló reprezentatív kutatások becslései szerint 650–750 ezer főre tehető (EMMI, 2014).

A romák helyzetét magas munkanélküliség, alacsony iskolai végzettség, lakhatásbeli hátrányok és az átlagnál rosszabb egészségügyi helyzet jellemzi (Bernát, 2014). A roma háztartásokban 75,9 százalékos szegénységi ráta tapasztalható, azaz a romák több mint háromnegyede él szegénységben és társadalmi kirekesztettségben (Bernát, 2018). A szegénység összefüggésbe hozható azzal, hogy a foglalkoz-

tatási ráta esetükben csupán 45%, melyből 16% a közmunka, a roma nők körében pedig még alacsonyabb foglalkoztatási arány jellemző (EMMI, 2014; FRA, 2016; Bernáth, 2018). E foglalkoztatási ráta korábbi évekhez képest javult, ami azonban nem járt együtt a jövedelmek nagymértékű növekedésével, vagy az iskolázottsági különbségek csökkenésével (Bernát, 2018). A cigányság iskolázottsági adatai a többségi társadalomhoz képest szintén komoly lemaradást jeleznek, hiszen a roma népesség 80,2%-a csupán általános iskolai vagy alacsonyabb végzettséggel rendelkezik, míg ez a többségi társadalom körében 20% körüli (Európai Bizottság, 2018b). A roma gyerekek a többségi társadalomhoz képest kisebb arányban járnak óvodába, illetve az általános iskolában gyakran többségi társaiktól elkülönülve, szegregált körülmények között tanulnak. A romák többségére (több mint 60%-ára) jellemző a lakóhelyi szegregáció is (EMMI, 2014, p. 24). A romák helyzetét továbbá a többségi társadalomban széles körben elterjedt előítéletek, diszkriminatív gyakorlatok is nehezítik (Kurt Lewin Alapítvány, 2010; Pew Research Centre, 2016), valamint jellemző a helyi és országos döntéshozatali részvétel alulreprezentáltsága (Európai Bizottság, 2018b).

### Fogyatékkal élő személyek

A fogyatékkal élők jelentik a Föld lakosságának 15%-át, és ezáltal a világ legnagyobb kisebbségét jelentik (ILO, 2016; Győri & Csillag 2019a, 2019b). A fogyatékoság érintheti a személy mozgási, érzékelési, értelmi és/vagy szociális képességeit, és amennyiben ezek valamelyike tartósan vagy súlyosan károsodott, és befolyásolja az egyén mindennapi életvitelét, és ezen belül a munkavégzését, definíció szerint fogyatékoságról beszélünk. A fogyatékoság önmagában nagyon sokféle lehet: mozgássérültek (a fogyatékkal élők kb. 50%-a), látássérültek (fogyatékkal élők kb. 15%-a), hallássérültek (fogyatékkal élők kicsit kevesebb mint 15%-a), beszédsérültek (fogyatékkal élők kb. 2%-a), értelmi sérültek (fogyatékkal élők kevesebb, mint 10%-a), pszicho-szociális fogyatékkal élők (kb. 10 %-a a fogyatékkal élőknek), autizmussal élők (fogyatékkal élők kb. 1%-a). A mindennapokban ezek a kategóriák nemcsak elkülönülten jelennek meg, hanem együttesen, így fokozva az egyént érő diszkrimináló, stigmatizáló hatásokat (WHO, 2011; Araten-Bergman, 2016; Csillag, Primecz, & Toarniczky, 2016; Csillag et al., 2018).

Az érintetti csoport nagysága ellenére még mindig jelen van az a szemlélet, amely a fogyatékoságot egyéni problémának tartja, amely orvosi támogatást igényel (Cseh, 2014). Ez részben fakadhat abból is, hogy a fogyatékoság megállapítása Magyarországon egy komplex minősítési rendszerrel történik, amely alapja olyan jogszabály, amely az évtizedes orvosi tapasztalatok alapján kialakította azokat a minősítési kritériumokat, amelyeket vizsgálva az orvosok, rehabilitációs és foglalkoztatási szakemberek el tudják dönteni, hogy egy személy fogyatékosága milyen mértékű. A fogyatékkal élő személyeknek rendszeresen részt kell venniük ilyen minősítési eljárásokon, ahol megvizsgálják a fogyatékoságuk szintjét, esetleges változását, és %-os formában megállapítják az állapotukat. A támogatások köre és mértéke e megállapított %-okhoz kötődik. A fogyatékosághoz

kapcsolódó munkaerő-piaci fogalom a megváltozott munkaképesség. Az olyan fogyatékkal élő vagy tartósan beteg személy, akinek az állapota maximum 60%-os, megváltozott munkaképességűnek minősül, és a munkaerő-piaci integrációját segítik (Csillag et al., 2016).

A fogyatékosággal élő személyek ma is számtalan akadállyal szembesülnek, amikor munkát szeretnének vállalni (Dajnoki, 2011; Győri & Csillag, 2019a). A munkát vállaló fogyatékkal élő személyek aránya hazánkban az EU-s átlag alatt van: 2017-ben 25% volt a foglalkoztatottak aránya, míg az EU-s átlag 38%. Az arányok értelmezése tovább árnyalható, ha összehasonlítjuk a foglalkoztatott nem fogyatékkal és fogyatékkal élők arányát: Magyarországon háromszor magasabb a különbség, mint egyes európai uniós országokban (pl. Franciaország). Ezen arányok alakulását érdemes a maga komplexitásában szemlélni, és további összefüggésekre is figyelni. Az iskolázottság tekintetében jelentős különbségek észlelhetők: a lakosság egészében 45% az érettségizettek száma, míg a fogyatékkal élők esetében alig több mint 30% érettségizett. Az alapfokú végzettségűek száma, mérsékelt korlátozott fogyatékkal élők esetében háromszor akkora, mint a felsőfokú végzettségűeké, míg a súlyosan korlátozottaknál négyszeres a különbség. Továbbá regionális eltérések is megfigyelhetők, és területi összehasonlításban állítható, hogy a nyugati határszélen és Közép-Magyarországon a legkisebb a fogyatékkal élők aránya (KSH, 2011). A foglalkoztatás szorosan összefügg a jövedelem alakulásával, és ördögi kör kialakulásához vezethet: az alacsony jövedelem kockázatos az egészségi állapot alakulására vonatkozóan. Ugyanakkor a kapcsolat fordított irányban is működik, a korlátozottabb rosszabb munkaerő-piaci helyzethez, ezáltal alacsonyabb jövedelemhez vezethet. A súlyosan korlátozottak között magasabb a rossz vagy nagyon rossz anyagi körülmények között élők száma.

A fogyatékkal élő személyek munkaerő-piaci integrációját kívánja támogatni a fejkvóta, amely minden 25 fő feletti alkalmazotti létszámmal rendelkező üzleti vállalkozásnak előírja, hogy legalább 5%-ban érintetteket foglalkoztasson, és ennek elmaradását a rehabilitációs járulék befizetésével „bünteti”. Az intézkedés javított a foglalkoztatási arányokon, ugyanakkor a munkaerő-piaci (re)integrációjukat továbbra is nehezítik gyakorlati és mentális gátak (Hidegh & Csillag, 2011), valamint a rendszerszemléletű komplex HRM (emberierőforrás-menedzsment) megoldások hiánya (Csillag et al., 2018).

### Társadalmi vállalkozás és diverzitáskategóriák

A társadalmi vállalkozás fogalma az Egyesült Államokban és Európában egyaránt az 1980-as és 1990-es években jelent meg és terjedt el (Defourny & Nyssens, 2009). A fogalom leírására számos definíció született, melyek két központi jellemzője minden esetben a társadalmi célok és a gazdasági tevékenységek jelenléte, azonban egységesen elfogadott meghatározás nem nyert teret. A kezdeti meghatározások többnyire a harmadik szektor szervezeteinek piaci alapú bevételeire, üzleti tevékenységeire fókuszáltak, majd a később kialakult irányzatok bizonyos szempontokat beemelték: egyes megközelítésekben a forprofit vállalkozások



bevonásával a nonprofit jelleg tűnt el, míg más iskolák az innováció és az újító vállalkozó személyét hangsúlyozták, vagy a kollektív, demokratikus, részvételt erősítő működés-módot emelték ki (Kiss, 2018).

A társadalmi vállalkozások – bár a fogalom újkeletű – történelmi gyökereit számos szerző a korábbi évszázadokban a társadalmi, környezeti és gazdasági problémák enyhítésére törekvő, közösségi, önkéntes szervezetekhez köti (pl. Persson & Rakar, 2017). A XX. század utolsó évtizedeiben a társadalmi vállalkozások fogalmának elterjedése volt tapasztalható, amely három egymáshoz kapcsolódó trendhez köthető: egyrészt a harmadik szektorban a fenntarthatóságot erősítő üzleti szemlélet térnyeréséhez, másrészt a piaci szektorban a társadalmi felelősségvállalás erősödéséhez, harmadrészt az állami szektor részéről a jóléti szolgáltatások kiszervezésének igényéhez (Mulgán, 2006 in Kiss, 2018). Nyugat-Európában az 1980-as években a civil társadalom szereplői, néha a kirekesztett csoportok tagjai alapították az első társadalmi vállalkozásokat, melyek a munkanélküliség és a társadalmi kirekesztés csökkentését célozták (CIRIEC, 2017).

Az Európai Bizottság kutatása (Európai Bizottság, 2014) alapján a társadalmi vállalkozások körében elterjedtek a munkaerő-piaci integrációt és közérdekű szociális szolgáltatásokat biztosító tevékenységek, megjelennek továbbá olyan társadalmi vállalkozások, amelyek környezetvédelmi, mezőgazdasági vagy kulturális tevékenységekhez kötődnek. Az elsődleges célcsoportok a munkaerő-piaci integrációt célzó társadalmi vállalkozások esetében a munkaerőpiacon hátrányos helyzetűek, köztük a nők, a fogyatékkal élők, az etnikai kisebbségek, a bevándorlók stb. Emellett a társadalmi vállalkozások célcsoportjai nem csupán hátrányos helyzetű emberek lehetnek, hanem bármely olyan társadalmi csoport és közösség, amely szolgáltatásait és termékeit igényli (Európai Bizottság, 2014). A társadalmi vállalkozások célcsoportjai között tehát gyakran megtalálhatók az egyes diverzitáskategóriák, így e szervezetek tevékenységeit egyes hátrányos helyzetű csoportok társadalmi befogadásának elősegítése szempontjából is érdemes vizsgálni.

A társadalmi vállalkozás fogalma Magyarországon is egyre felkapottabb (G. Fekete, Hubai, Kiss & Mihály, 2017a), azonban egységes definíció, címke vagy jogi forma hazánkban sincs, működésüket nem szabályozza különálló jogszabály (Európai Bizottság, 2019). Ezek hiányában a társadalmi vállalkozások számáról egyértelmű adatokkal sem rendelkezünk, különböző kutatások különféle becslésekkel dolgoznak (lásd: Petheő, 2009; G. Fekete, Vincze & Hámosri, 2014; Etchart Etchart, Horváth, Rosandić & Spitálszky, 2014; G. Fekete et al., 2017b; Európai Bizottság, 2019).

Adatok hiányában a társadalmi vállalkozások fő céljairól és célcsoportjairól nem lehetséges reprezentatív képet festeni, bár a kutatásokból bizonyos következtetések levonhatóak. G. Fekete et al. (2014) alapján Magyarországon is jellemző a munkaerő-piaci integrációt segítő társadalmi vállalkozások meghatározó szerepe, számos társadalmi vállalkozás célcsoportját a tartós munkanélküliek, a munkaerő-piaci reintegrációban nehézségekkel szembesülők, gyakran fogyatékkal élő személyek, vagy a roma kisebbség

tagjai alkotják (G. Fekete et al., 2014). A társadalmi vállalkozások helyzetét vizsgáló legfrissebb, 2017-es kutatás alapján „a társadalmi vállalkozások által megfogalmazott küldetés három leggyakrabban előforduló eleme a munkaerő-piaci helyzet javítása, elhelyezkedés segítése, munkalehetőség biztosítása (21%); a településhez, helyi közösséghez kötődő célok (12%); valamint a megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők helyzetének javítása (11%)” (G. Fekete et al., 2017b, p. 12). A kutatás megállapításai alapján társadalmi tevékenységük fő célcsoportjai elsősorban a szegények és hátrányos helyzetűek (45%), a munkanélküliek (44%) és a munkahelyi, vagy helyi közösség tagjai (42%) (egy szervezet több választ is jelölhetett). További gyakori célcsoportok a beteg, illetve egészségkárosult felnőttek, egészséges gyermekek, idősek és özevgyek, beteg gyerekek és nemzeti kisebbségek. Repisky és Tóth (2019) a társadalmi vállalkozók motivációit feltáró kutatása is megerősíti a felsoroltakat, a társadalmi motivációk szintjén a munkahelyteremtés volt a leggyakrabbi és legfontosabb elem.

A magyarországi helyzetet vizsgáló korábbi kutatások alapján az egyes diverzitáskategóriák eszerint megjelennek a társadalmi vállalkozások célcsoportjaiként. Azonban kifejezetten az egyes diverzitáskategóriákat célzó társadalmi vállalkozások tapasztalatairól, az adott célcsoportra tett hatásáról kevés információval rendelkezünk, többnyire rövidebb esetleírások, esettanulmányok állnak rendelkezésre. Továbbá G. Fekete et al. (2017b) kutatásukban arra is felhívják a figyelmet, hogy a célcsoportoktól eltérő módon alakulhat a foglalkoztatottság a társadalmi vállalkozásokban – példaként emelik ki, hogy 86% a teljes munkaképességű az alkalmazottak között –, ami magyarázható a kis létszámmal, a speciális szakértelemigénnyel, ugyanakkor további feltárást tart szükségesnek. Hasznos lehet ezért a nemzetközi szakirodalom feltérképezése, a kutatási tapasztalatok összegzése a hazai helyzet értelmezése, kontextusba helyezése szempontjából is.

## Nemzetközi szakirodalmi áttekintés

### Módszertan

Szisztematikus irodalmi áttekintéshez először az EBSCO adatbázist használtuk. A következő kulcsszavakkal kerestünk releváns cikkeket: social enterprise or social entrepreneurship or social entrepreneur and gender or woman or women or female and disability or disabled and Roma or ethnicity or race or minority. Az azonosított cikkek egy része nem volt elérhető teljes szöveggel, ezek elemzésétől eltekintettünk. A talált teljes szöveges cikkek mindegyikének elolvastuk az absztraktját, hogy eldöntsük releváns-e. Amennyiben az absztraktból nem volt eldönthető, a szöveget áttekintettük (bevezetés, konklúzió, illetve szükség esetén a cikk egyéb részeit). A cikkek egyrésze kizárható volt, mert bár előfordult benne a társadalmi és vállalkozás vagy vállalkozó kifejezés, de valójában nem társadalmi vállalkozásról szólt, például nagyon sok cikk női vállalkozókat állított a középpontba, ami a keresésünk szempontjából nem volt releváns. A kulcsszavas kereséssel talált és a ténylegesen feldolgozott cikkek számát diverzitáskategóriákként az 1. táblázat tartalmazza.

1. táblázat Az EBSCO adatbázisban kulcsszavas keresés eredményeképp talált cikkek száma

Kulcsszavak	Talált cikkek száma	Feldolgozott
social enterprise or social entrepreneurship or social entrepreneur and gender or women or women or female	45	12
social enterprise or social entrepreneurship or social entrepreneur and disability or disabled	49	11
social enterprise or social entrepreneurship or social entrepreneur and roma or ethnicity or race or minority	56	10

Forrás: saját szerkesztés

Második körben két társadalmi vállalkozások témában vezető lapot tekintettünk át abból a szempontból, hogy az általunk vizsgált három diverzitáskategóriával mely cikkek foglalkoznak. Mivel ezekben a lapokban minden cikk társadalmi vállalkozásokkal foglalkozott, elég volt a diverzitáskategóriákat kulcsszóként megadni: women or gender or female and Roma or ethnicity or race or minority and disability or disabled. A két folyóirat: Journal of Social Entrepreneurship és a Social Enterprise Journal. A keresett diverzitáskategóriákkal ténylegesen foglalkozó cikkek száma lényegesen kevesebb volt, ennek a keresésnek az eredményét a 2. táblázat tartalmazza. Ezt az okozta, hogy a diverzitáskategóriák ugyan előfordultak, de nem játszottak központi szerepet a cikk tartalma szempontjából, pl. egy kvantitatív kutatás esetében egyik változó az egyik diverzitáskategória (pl. nő) vagy megjelent a kifejezés egy társadalmi vállalkozás általános leírásában (pl. Fair Trade-ről szóló cikkek mindegyikében szerepelt a nő szó, mivel a missziójukban szerepel, ugyanakkor a vizsgálat tárgya legtöbb esetben nem kapcsolódott a kutatási célunkhoz), azaz a cikk fókusza nem ez volt. Ugyanakkor bevettük azokat a cikkeket (pl. Sutton, 2013 és Smith 2013 Fair Trade-ről), amelyek valóban nőkkel foglalkoztak.

2. táblázat A Journal of Social Entrepreneurship és a Social Enterprise Journal című lapokban kulcsszavas keresés eredményeképpen talált cikkek száma

Kulcsszavak	Talált cikkek száma	Feldolgozott
gender or women or women or female	185	14
disability or disabled	112	11
roma or ethnicity or race or minority	54	6

Forrás: saját szerkesztés

A releváns cikkek mindegyikét elolvastuk, és az alábbiakban összefoglaljuk azon megállapításokat, amelyeket a cikkek eredményeiből vontunk le. A kutatás során arra a kérdésre kerestük a választ, hogy a társadalmi vállalkozásokban megjelenő diverzitáskategóriák (esetünkben nők, fogyatékkal élő személyek és romák) milyen speciális kérdéseket vetnek fel, és hogyan támogatják a társadalmi vállalkozások a befogadást és diverzitást e csoportok esetében.

### A társadalmi nem (gender) és a társadalmi vállalkozások

Castresana (2013) kiemeli, hogy a társadalmi vállalkozásokat érintő diskurzus a befogadáson alapul, amelyen belül kifejezetten hangsúlyos a nők társadalmi szerepe. Van Ryzin, Grossman, DiPadova-Stocks & Bergrud (2009) megvizsgálták az egyesült államokbeli társadalmi vállalkozások demográfiai összetevőit, és ezek szerint a tipikus társadalmi vállalkozó nagyvárosi nő, nem fehér, fiatalabb, felsőfokú végzettségű, van némi üzleti tapasztalata és magasabb a társadalmi tőkéje. Lortie, Castrogiovanni & Cox (2016) azt is kimutatták, hogy pozitív kapcsolat van a nemek és a társadalmi elhivatottság között, sőt a társadalmi teljesítményre pozitív hatása van annak, ha a vállalkozó személye nő. A kutatásuk eredménye azt mutatta, hogy a nők önképe összhangban van azzal, hogy a karrierjük során olyan társadalmi és emocionális célért dolgozzanak, amelyek pl. a társadalmi vállalkozásokban megjelennek. Emellett sok nő számára a munka-magánélet egyensúlya fontos tényező a munkaválasztásnál, és a vállalkozói lét – reményeik szerint - ezt lehetővé teszi (Buttner & Moore 1997). Nicholas et al. (2018) 59 ország 12.061 vállalkozását tartalmazó adatbázisát alapul véve vizsgálták meg a társadalmi vállalkozásokat valószínűsítő egyéni tényezőket. Függetlenül a vizsgált országok gazdasági fejlettségi szintjétől arra a következtetésre jutottak, hogy a nők nagyobb valószínűséggel válnak társadalmi vállalkozóvá, mint a férfiak, amelyet a nők nagyobb társadalmi érzékenységének sztereotíp felfogásával indokoltak. Miután a férfiak vállalkozóvá válásának egyik fő motivációja anyagi (Gatewood, Shaver & Gartner 1995; Carter, Samuel, Monder, Kiran & Trevor, 2003), azt a következtetést vonják le, hogy a nők a férfakkal összevetve inkább a társadalmi cél által motiváltak, és a társadalmi vállalkozásaikban a társadalmi cél erőteljesebben megjelenik.

Woodside (2017) szerint kevésbé jön elő az a szakirodalomban gyakran tárgyalt feszültség, hogy a társadalmi vagy üzleti cél dominál-e a foglalkoztatási célú társadalmi vállalkozásokban, köztük a nőkre koncentrált szervezetekben. A női társadalmi vállalkozók erős közösség iránti elkötelezettsége tárgyában, afrikai kontextusban, az előzőekben említett következtetésre jut Omorede (2014) Nigéria, Halberstadt & Spilger (2018) pedig Dél-Afrika vonatkozásában. Humber & Roomi (2017) szintén női társadalmi vállalkozókat vizsgált kvantitatív módszerrel, de motivációs szempontból. Kutatási eredményeik nemcsak megerősítették a korábbi eredményeket, hanem azt is feltárták, hogy a nők alternatív üzleti modelleket keresnek a társadalmi vállalkozások területén.

A társadalmi vállalkozások, amelyek nőikkel foglalkoznak, rendszerint gazdasági vagy társadalmi szempontból perifériára szorult nők csoportjaira koncentrálnak. Például Heeks & Arun (2010) egy olyan társadalmi vállalkozást mutatnak be, amely Indiában IT-eszközöket nyújt szegénységi küszöb alatt élő nőknek, hogy saját vállalkozást tudjanak indítani. Azmat, Shahriar & Couchman (2015) két eset [Waste Concern (Bangladesh); Seven Women (Nepal)] összevetéséből arra a következtetésre jutnak, hogy a társadalmi vállalkozások segítségével ki tudtak törni egyes nők a szegénységből. Haug & Talwar (2016) hasonló megállapításra jut észak-indiai kutatásai-ból. O'Shaughnessy (2008) kimutatta, hogy a munkaintegrációt támogató vállalkozások esetében van eltérés a női és a férfi csoportok között Írországból, mivel nemek szerinti szegregációnak megfelelően a nők inkább gyermek- és idősgondozásban, ételkihordásban és ruhatisztításban kaptak munkát. A japán példát Laratta, Nakagawa & Sakurai (2011) mutatja be, ahol a férjezett nőknek komoly nehézségeik vannak, és azért, hogy teljes munkaidős álláshoz jussanak, nonprofit szövetkezetekbe tömörülnek, ezzel teremtve munkalehetőséget az érintetteknek. Maguire et al. (2016) amellett érvelnek, hogy a társadalmi innováció és vállalkozás növeli a nők felhatalmazottságát (empowered). Ezt a Mexikóban élő zapoték öslakos közösségének körében megvalósuló társadalmi vállalkozásnál végzett kutatásból vonták le. Maestripieri (2017) összefüggést lát a nem és a társadalmi innováció között: a nők aktívabb szerepvállalása azt eredményezi, hogy a gazdasági marginalizációból kitörhetnek. Sengupta & Sahay (2016) áttekintő cikke az ázsiai-csendes-óceániai térség társadalmi vállalkozásairól rámutat, hogy több társadalmi vállalkozás koncentrál a nők problémáinak megoldására.

Ennek az is az oka, hogy a nők nagyobb valószínűséggel szegényednek el, a szegénységi küszöb alatt élő emberek 70%-a nő a világon (UNIFEM, 2013 in Fotheringham & Saunders, 2014), mivel nemcsak a munkanélküliség, hanem a foglalkoztatottság esetében is hátrányosabb helyzetűek (pl. fizetési különbségek, bizonytalan vagy az informális gazdaságban való foglalkoztatás, túlóra, alacsony bérek, béren kívüli juttatások hiánya és kemény munkakörülmények okán). Amikor a nők egyúttal anyák is, gyakran ők az elsődleges gondoskodók, kevésbé van módjuk fizetett munkát vállalni, viszont a fizetetlen munkából (gyermek, idős, tartósan beteg családtag vagy fogyatékos személy gondozása) nagyobb arányban vesz ki a részüket. Fotheringham & Saunders (2014) 366 tudományos cikk vizsgálatát követően arra a következtetésre jutott, hogy a foglalkoztatási célú vállalkozásoknak különösen nagy szerepük van a szegénység csökkentésében. A nők szegénységének csökkentése azért is kulcskérdés, mert multiplikáló hatása van: különösen a szegénységi küszöb alatt élő nők gyakran az egyetlen kenyérkeresők a családban, ahol egy vagy több eltartott is függ anyagilag a nő bevételeitől, így sokszor a gyermekek, és közvetve a közösség gazdasági helyzete is javulhat.

Emellett megjelennek olyan esetek is, amelyek valamilyen speciális helyzetben levő, társadalmilag elszigetelt nők csoportját segíti a társadalomba integrálni. Svensson

& Bengtsson (2010) két svédországi társadalmi vállalkozást mutat be: az egyik egyedülálló nők számára (EnsammaMarmor) szervezett támogatást, a másik utcán élő tinédzserek és családjaik (LugnaGatan) számára nyújtott programokat. Barinaga (2013) olyan svéd társadalmi vállalkozásokat vizsgált, amelyek bevándorló nőket támogattak. Az egyik vállalkozást indító mikrohitelket nyújtott munkanélküli bevándorló nőknek, a másik csoportfoglalkozásokat tartott, hogy a közösséget erősítse, a harmadik pedig helyszínt és programokat biztosított arra, hogy a bevándorló fiatalok művészetekkel foglalkozzanak. Minard (2008) a szenegáli informális gazdaságban működő társadalmi vállalkozásokat vizsgálja, melyeket többnyire nők működtetnek. Semcow & Knowles Morrison (2018) olyan oktatási programról (Lean Startup) számol be, amely nőknek szól, akik a hagyományosan férfias szakterületekkel (természettudománnyal, matematikával, műszaki területtel, illetve informatikával) szerettek volna foglalkozni. Az oktatási program azt célozta, hogy a nők ezeken a területeken saját vállalkozást indítsanak. A kutatók értékelése szerint a program csak részben alkalmas arra, hogy társadalmi változásokat eredményezzenek, és javaslatot tesznek ennek javítására.

### *A romák és a társadalmi vállalkozások*

A szisztematikus szakirodalmi áttekintés során kevés olyan cikket találtunk, amelyek a roma kisebbséghez kapcsolódó társadalmi vállalkozások szerepét elemzik. Az egyik ilyen cikk Molnár (2017), amely egy, a romák támogatását célzó társadalmi innováció sajátosságait vizsgálja: a társadalmilag kirekesztett roma emberek számára mikrohitelket, mentorálást és egyéb szociális szolgáltatásokat nyújtó Kiútprogram tapasztalataira összpontosít. A tanulmány azt a következtetést vonja le, hogy a képességek fejlesztése (capability building) elengedhetetlen a hitelek nyújtásakor, mivel ennek hiánya a kezdeményezések céljainak „eltérítéséhez” (mission drift), a leghátrányosabb helyzetű, leginkább rászoruló csoportok helyett a kevésbé hátrányos helyzetű csoportok támogatásához vezet. Jacobi, Nicholls & Chiappero-Martinetti (2017) a társadalmi innovációról és a marginalizációról szóló különszám bevezetőjében Molnár 2017-es, a CrESSI kutatási projekt részeként lezajlott kutatását is vizsgálják, áttekintést adva a hátrányos helyzetű csoportokat célzó társadalmi vállalkozások esetében hatékonyan alkalmazható elméleti keretrendszerrel. Ez az ún. kibővített szociális háló modell (Extended Social Grid Model), amely ötvözi az intézményi környezet befolyását hangsúlyozó, valamint az emberi cselekvésre összpontosító képesség alapú megközelítést (capability approach).

Romákkal foglalkozó társadalmi vállalkozást mutatnak be továbbá Lubberink, Blok, Ophem, van der Velde & Omta (2018) is egy példaként a társadalmi vállalkozók különböző típusú megközelítéseinek illusztrálására. A szerzők szerint ugyanis a társadalmi vállalkozók eltérő típusai figyelhetők meg a társadalmi problémák megoldása kapcsán, pl. reflexivitásukat, az érintettek bevonását vagy a tudásmenedzsmentet tekintve. Az elemzésben az Egyesült Államokból, Kanadából és Európából származó Ashoka-tagok megkö-



zelítéseit hasonlítják össze, melynek során bemutatják egy, a roma közösség marginalizációja ellen küzdő társadalmi vállalkozó esetét, mint az érintettekkel egyeztető társadalmi vállalkozó egy példáját, aki az önszerveződés és a cselekvés fontosságát, valamint a célcsoport önértetének erősítését hangsúlyozza. Jovanovski, Polenakovik, Velkovski, Stankovska & Polenakovik (2018) továbbá Macedóniára összpontosítva vizsgálják meg a roma kisebbség társadalmi kirekesztését befolyásoló fő tényezőket, valamint azokat a készségeket és képességeket, amelyek a fiatalok esetében hiányozhatnak ahhoz, hogy társadalmi vállalkozásokat hozzanak létre és működtessenek.

A más etnikai kisebbségek vállalkozóit és konkrétan társadalmi vállalkozóit vizsgáló kutatások is hasznosak lehetnek a terület elemzésében, szem előtt tartva helyzetük hasonlóságai mellett a releváns különbségeket is. Wang (2012) alapján általánosságban az etnikai hovatartozás fontos tényező a vállalkozók és a vállalkozói szellem elemzésében. Ayob (2018) szerint pedig az etnikai és vallási heterogenitás és a bizalom hatással van a társadalmi vállalkozások elterjedtségére a különböző országokban, ugyanis az etnikai diverzitás magasabb foka a társadalmi vállalkozói tevékenységekben való fokozott részvételhez vezet.

Konkrét etnikai kisebbségek társadalmi vállalkozásairól kutatások születtek az Egyesült Államokban (Vungkhanching & Black 2012; Thompson & Hood 1993); valamint Kanadában is (Brenner Brenner, Menzies, Dionne & Fillion, 2010). Latin-Amerikában Scarlato (2013) Ecuador szociális gazdaságát vizsgálja, ahol az etnikai kérdések fontos részét képezték a társadalmi mozgalmak előtérítésének. Ausztráliában és Új-Zélandon több cikk foglalkozik az őslakos közösségek társadalmi vállalkozásaival. Tedmanson & Deirdre (2011) azt vizsgálják, hogy ezek a kezdeményezések hogyan viszonyulnak e csoportok kielégítetlen igényeihez, lehet javítani a fenntarthatóságukat, és termelnek-e profitot a helyi közösség javára. Ratten & Dana (2017) az ausztrál őslakosok társadalmi vállalkozásait nem szempontból vizsgálják; Tapsell & Woods (2008, 2010) a maori közösségek vállalkozói tevékenységének vizsgálatakor az önszerveződést és az összetett adaptív rendszereket elemzik. Európában Jones, Ram, Edwards, Kiselincev & Muchenje (2014) az Egyesült Királyságban az új bevándorló etnikai kisebbségek vállalkozásainak társadalmi kirekesztettségét kutatják; Blackburn & Ram (2006) szintén az Egyesült Királyság adatait elemezve hangsúlyozzák, hogy a kisvállalkozások csak korlátozott mértékben tudják csökkenteni a társadalmi kirekesztést, hiszen azok komplex társadalmi stratégiákat igényelnek, így e téren a társadalmi vállalkozások felé támasztott túlzott elvárások nem előremutatóak.

### *A fogyatékkal élők és a társadalmi vállalkozások*

A társadalmi vállalkozások különböző szerepekben kapcsolódnak a fogyatékkal élőkhez: munkáltatóként, a munkaerő-piaci integrációjukat támogató szolgáltatóként és/vagy érintettek családtagjait támogatóként. A különböző szerepeknek közös metszete, hogy a fókuszban a munkaerő-piaci integráció (elő)feltételeinek megteremtése (például átmeneti munkahelyként, ahol elsajátítják a munkavégzéshez szükséges készségeket) áll. A releváns szakirodalomban is ezzel a

fókusszal találkozhatunk: az írások jelentős része azon szervezeti és egyéni befolyásoló tényezőket igyekszik azonosítani, amelyek segítségével megvalósul a hosszú távon fenntartható munkavégzés az érintettek számára (Paluch, Fossey & Harvey, 2012; Villotti, Corbiere, Zaniboni & Fraccaroli, 2012; Williams, Fossey & Harvey, 2012; Gidron, 2014).

Lysagt, Jakobsen & Granhaug (2011) egy norvég kisváros társadalmi vállalkozásként működő pékségébe kalauzoltak minket, ahol mentális fogyatékkal élők és nem érintettek dolgoznak együtt. A munkavállalók gyakori találkozása a közösség tagjaival segít abban, hogy felismerjék, hogy az érintettek képesek a munkavégzésre és a személyközi interakciókra. Wilson (2014) mentális fogyatékkal élők számára szolgáltató társadalmi vállalkozás esete kiegészíti az előzőeket rávilágítva arra, hogy az érintettek bevonásának és integrációjának egyik alapfeltétele az egyenlőség, amely kihívás elé állítja a vezetést, és a tevékenységek, döntéshozatali folyamatok újragondolását teszi szükségessé. Wilson (2014) kutatása felhívja a figyelmet, hogy nem elegendő a célok, misszió szintjén megfogalmazni a bevonást, azt magába a szervezeti gyakorlatba is át kell ültetni. McLoughlin, McNicoll, Kelk, Cornford & Hutchinson (2018) egy digitális platformot fejlesztő és működtető társadalmi vállalkozás mindennapjait követték, ahol a platform a fogyatékkal élők számára szolgáltató cégek értékelésére nyújtott lehetőséget az érintettek által. A platformot a fogyatékkal élők az egyenlő jogok megtagasztalásának élték meg, míg a szolgáltató szervezetek részéről meglepő ellenállás volt tapasztalható. Az esettanulmányok mentén igazolódni látszik a Levander (2010) által megfogalmazott tanulság: a társadalmi vállalkozások az érintettek személyes fejlődését kiemelt célként kezelik, legyen az a társas készségek szintjén, vagy önértékelést és önbizalmat célzó, és ha fel is ismerik a kontextus szerepének jelentőségét, és kísérletet tesznek a közvetlen környezet bevonására is (Lysagt et al., 2011), ez irányban további erőfeszítésekre van szükség (Mulira & Ndabal, 2017), valamint a hatalmi egyenlőtlenségekre is tekintettel kell lenni (De Clercq & Honig, 2011) a sikeres munkaerő-piaci integráció megvalósításának érdekében.

A fogyatékkal élő személy integrációjának sikere nagyban múlik azon, hogy az őt körülvevő munkatársak hogy élik meg ezt a helyzetet, igazságosnak tartják-e azt. Bartram, Cavanagh, Sim, Pariona-Cabrera & Meacham (2018) kutatása kísérletet tesz a HR-gyakorlatok hatásainak feltárására a nem érintett vezetői körben, és arra a következtetésre jutnak, hogy a HR-gyakorlatok támogató hatása csak akkor érvényesül, ha azt a vezetők rugalmasan és az érintettek speciális igényeire szabottan magas toleranciával és empátiával alkalmazzák. A tanulmányok arra is felhívják a figyelmet, hogy eltérő kérdések, problémák vannak a különböző kategóriák esetében, így az általánosítás nem lehet cél. A legnagyobb kihívást munkaerő-piaci integráció szempontjából az értelmi fogyatékkal élő személyek tapasztalják az erőteljes stigmatizáció miatt. A különböző társadalmi vállalkozásoknak pozitív hatása van a befogadásra (Teasdale, 2010; Meltzer, Kayess & Bates, 2018), amint azt a hatások operacionalizálására javasolt dimenziók is sugallják (Owen et al., 2015): (1) függetlenség növelése – személyes fejlesztés révén nő az egyén önbizalma, kezdeményező-készsége, (2) társas részvétel – kapcsolatok létesítése és



fenntartása, személyes jogok tudatosítása, valamint (3) jól – lét – érzelmi (büszkeség, öröm), fizikai és materiális.

## Konklúzió

A társadalmi vállalkozások olyan szervezetek, amelyek bizonyos társadalmi célokat üzleti, gazdasági tevékenységekkel igyekeznek elérni. A társadalmi vállalkozások sokszor foglalkoznak olyan célcsoportokkal, amelyek a diverzitásmenedzsment fókuszában is vannak, mint a nők, etnikai kisebbségek, fogyatékkal élő személyek stb. Ebben a cikkben azt vizsgáltuk, hogy a nemzetközi szakirodalomban hogyan jelenik meg e két téma metszete: a diverzitáscsoportok a társadalmi vállalkozásokban. Bár számos olyan cikk van, amely expliciten foglalkozik e három kategória egyikével vagy akár többel is társadalmi vállalkozások vizsgálatakor, a társadalmi vállalkozások szerepéről, hatásáról az egyes diverzitáscsoportokba tartozó érintettek helyzetére kevés információt kapunk, így következtetések csak limitáltan vonhatók le.

A kutatás korlátai közé sorolható, hogy egy szakirodalmi áttekintés szükségszerűen azokat az eredményeket tudja bemutatni, amelyeket korábbi kutatások feltártak, így nem könnyű pontosan megválaszolni a kutatási kérdést. Másik fontos korlát, hogy az elérhető cikkek (EBSCO, illetve a két szaklap) nem foglalkoztak magyar kutatással, egyetlen példát leszámítva. Ebből arra is következtethetünk, hogy nem léteznek hazai kutatások a témában vagy nem olyan helyen publikálják, amelyek bekerülnek nemzetközi adatbázisokba. Végül meg kell említeni, hogy a különböző diverzitáscsoportok egymásra hatását, az interszekcionalitás kérdését mindannyian kiemelten fontosnak tartjuk, azonban e cikk keretei között nem tudunk kitérni erre, mivel csupán néhány cikk tárgyalt egyáltalán ilyen kutatásokat (pl. Barinaga, 2013; Maguirre et al., 2016). Jövőben ezt az irányt érdemes alaposabban megvizsgálni.

A nőkkel foglalkozó társadalmi vállalkozások kapcsán áttekintett kutatási eredmények összességében arra utalnak, hogy a nők aktívabbak a társadalmi vállalkozásokban, mint egyébként a vállalkozásokban. A nők társadalmi és közösségi orientációja, bármi is az alapja ennek, szocializáció vagy társadalmi elvárás, sikeressé teheti őket társadalmi vállalkozások alapításában és vezetésében. A nők speciális problémáival foglalkozó társadalmi vállalkozások nagy része szegénységben élő nők munkaerő-piaci integrációját, illetve vállalkozóvá válását segíti, hogy multiplikátor hatásként a tőlük függő családtagok gazdasági helyzetét is előmozdítja. Emellett megjelentek olyan társadalmi vállalkozások is, amelyek nem ennyire közvetlenül munkaerő-piaci integrációról szólnak, hanem közösségépítésről, integrációról, nők számára zárt területeken való sikeres indulásról.

A romákat célzó társadalmi vállalkozásokat vizsgáló cikkek gyakran a képességfejlesztés, az önszerveződés és az önbizalom erősítését emelik ki, melyek szükségesek a kezdeményezések sikeréhez. Ugyanakkor az egyes etnikai csoportok társadalmi befogadását célzó társadalmi vállalkozások vizsgálatakor fontos a tágabb társadalmi, intézményi környezet szerepének figyelembevétele is.

A fogyatékossgal élők kapcsán megfogalmazható, hogy az integráció sokszor egyirányú kapcsolatot feltételez – hogyan tudja a társadalmi vállalkozás, mint munkáltató, támogatni az érintettek munkavállalását, és kevés szó esik

maguknak az érintetteknek a proaktív cselekvéseiről, vagy a kettő kölcsönhatásáról. E támogató szervezeti gyakorlatok pozitív hatásaira figyelnek leginkább, és részlegesen tárják fel a megvalósítás gyakorlatát, nem reflektálva a kiszámíthatatlan, váratlan negatív hatásokra. A figyelem végig a fogyatékkal élő személyeken van, így nincsenek tekintettel a nem fogyatékos munkavállalók tapasztalataira – rájuk hogyan hatnak ezek a pozitív diszkriminációt is jelenthető szervezeti gyakorlatok, milyen interakciókat generálnak az érintett és nem érintett csoportok között. Ez a kérdés azért is fontos, mert korábbi kutatások (ugyan nem társadalmi vállalkozói kontextusban) leírták, hogy egyes csoportokat támogató szervezeti gyakorlatok támogató szervezeti kultúrát teremtenek. S ily módon olyan érintetti csoportok is megjelenhetnek elvárásaikkal, akik korábban ezeket nem merték expliciten megfogalmazni, továbbá feszültséget teremthet különböző csoportok között (Primecz et al., 2014).

A szakirodalmi áttekintés alapján látható, hogy a társadalmi vállalkozások foglalkoznak a diverzitással és a befogadással társadalmi szinten. Azonban kevésbé derül ki a jelen szakirodalmi áttekintésben szereplő kutatásokat bemutató publikációk nagy részéből, hogy a diverzitás és befogadás mennyire jelenik meg maguknak a társadalmi vállalkozásoknak a működésében. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy egyéb kulcsszavas keresések (pl. tevékenységtípusokról, érintettek bevonásáról) gazdagíthatják a képet. A különféle célcsoportokkal foglalkozó társadalmi vállalkozások működése és tevékenységei, a befogadás és diverzitás megjelenése a szervezetekben további empirikus vizsgálatot igényelnek.

## Felhasznált irodalom:

- Andorka, R. (2006). *Bevezetés a szociológiába*. Budapest: Osiris Kiadó.
- Araten-Bergman, T. (2016). Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1510-1530. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1128466>
- Ayob, A. H. (2018). Diversity, Trust and Social Entrepreneurship. *Journal of Social Entrepreneurship*, 9(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/19420676.2017.1399433>
- Azmat, F., Shahriar Ferdous A. & Couchman P. (2015). Understanding the Dynamics Between Social Entrepreneurship and Inclusive Growth in Subsistence Marketplaces. *Journal of Public Policy & Marketing*, 34(2), 252-271.
- Barinaga, E. (2013). Politicising Social Entrepreneurship – Three Social Entrepreneurial Rationalities Toward Social Change. *Journal of Social Entrepreneurship*, 4(3), 347-372. <https://doi.org/10.1080/19420676.2017.1399433>
- Bartram, T., Cavanagh, J., Sim, S., Pariona-Cabrera, & P. Meacham, H. (2018). Going the extra mile: managers and supervisors as moral agents for workers with disability at two social enterprises. *Industrial Relations*, 728-752. <https://doi.org/10.7202/1056975ar>
- Bernát A., (2014). A magyarországi romák társadalmi integrációja a 2010-es években. In Kolosi T, & Tóth I, Gy. (szerk.) *Társadalmi riport 2014*. Budapest: TÁRKI.

- Bernát, A. (2018). A magyarországi romák társadalmi integrációja a 2010-es években. In Kolosi, T. & Tóth, I. Gy. (szerk). *Társadalmi riport 2018*. Budapest: TÁRKI.
- Blackburn, R. & Monder R. (2006). Fix or fixation? The contributions and limitations of entrepreneurship and small firms to combating social exclusion. *Entrepreneurship and Regional Development*, 18(1), 73-89. <https://doi.org/10.1080/08985620500419566>
- Brenner, G. A.; Menzies, T. V.; Dionne, L. & Filion, L. J. (2010). How Location and Ethnicity Affect Ethnic Entrepreneurs in Three Canadian Cities. *Thunderbird International Business Review*, 52(2), 153-171. <https://doi.org/10.1002/tie.20321>
- Buttner, E.H. & Moore, D.P. (1997). Women's organizational exodus to entrepreneurship: self-reported motivations and correlates with success. *Journal of Small Business Management*, 1, 34-46.
- Calas, M.B. & Smircich, L. (1996). From 'the woman's point of view': feminist approaches to organization studies. In S. Clegg, C. Hardy and W. Nord (eds), *Handbook of Organization Studies* (pp.218-257). London: Sage.
- Calas, M.B. & Smircich, L. (2006). From 'the woman's point of view' ten years later: towards a feminist organization studies. In S. Clegg, C. Hardy, T.B. Lawrence & W. Nord (eds), *Handbook of Organization Studies* (pp. 284-346). 2nd ed. London: Sage.
- Carter, S., Samuel M., Monder R., Kiran T., & Trevor J. (2015). Barriers to ethnic minority and women's enterprise: Existing evidence, policy tensions and unsettled questions. *International Small Business Journal*, 33(1), 49-69, <https://doi.org/10.1177/0266242614556823>
- CIRIEC (2017). Recent evolutions of the Social Economy in the European Union. Letöltve: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/recent-evolutions-social-economy-study#related-content>
- Castresana, J. C. P. M. (2013). Social enterprise in the development agenda. Opening a new road map or just a new vehicle to travel the same route? *Social Enterprise Journal*, 9(3), 247-268. <https://doi.org/10.1108/SEJ-07-2012-0021>
- Claes, M-T. (2019). Diversity in Europe: Its Development and Contours. in: Risberg, A. & H. Mensi-Klarbach (eds.), *Diversity in Organizations: concepts and practices*. Houndmills: Palgrave.
- Csillag, S., Toarniczky A. & Primecz H. (2018). Dolgozónánk, ha hagynátok... Megváltozott munkaképességű emberek és a HR-rendszerek. *Vezetéstudomány*, 49(6), 33-45. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.06.04>
- Csillag, S, Primecz, H. & Toarniczky A. (2016): *ProAbility. Tananyag MA és BA hallgatók részére (L), tanári kézikönyv*. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem, letölthető: [proability.hu](http://proability.hu)
- Danowitz, M. A., Hanappi-Egger, E. & Mensi-Klarbach, H. (2012). *Diversity in Organizations: Concepts and Practices*. London: Palgrave.
- Darcy, S., Yerbury, H. & Maxwell, H. (2019). Disability citizenship and digital capital: the case of engagement with a social enterprise telco. *Information, Communication & Society*, 22(4), 538-553, <https://doi.org/10.1080/1369118X.2018.1548632>
- De Clercq, D. & Honig, B. (2011). Entrepreneurship as an integrating mechanism for disadvantaged persons. *Entrepreneurship & Regional Development*, 23(5-6), 353-372. <https://doi.org/10.1080/08985626.2011.580164>
- Defourny, J. & Nyssens, M. (2009). Conceptions of Social Enterprise and Social Entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and Divergences. *Journal of Social Entrepreneurship*, 1 (1), 32-53. <https://doi.org/10.1080/19420670903442053>
- Emberi Erőforrások Minisztériuma (EMMI) Szociális és Társadalmi Felzárkózásért Felelős Államtitkárság (2014). Magyar Nemzeti Társadalmi Felzárkóztatási Stratégia II. Tartósan Rászoruló – szegény családban élő gyermekek – romák (2011–2020). Frisített változat. Letöltve: [http://www.kormany.hu/download/1/9c/20000/Magyar%20NTFS%20II%20\\_2%20mell%20\\_NTFS%20II.pdf](http://www.kormany.hu/download/1/9c/20000/Magyar%20NTFS%20II%20_2%20mell%20_NTFS%20II.pdf)
- Etchart, N., Horváth, A., Rosandić, A., & Spitalszky, A. (2014). *The State of Social Entrepreneurship in Hungary. SEFORIS Country Report*. Budapest: NESST.
- Európai Bizottság (2014). *A map of social enterprises and their eco-systems in Europe - Synthesis report*. Brüsszel: Európai Bizottság.
- Európai Bizottság (2015). *Special Eurobarometer 437, Discrimination in the EU in 2015*. Letölthető: [https://data.europa.eu/euodp/sv/data/dataset/S2077\\_83\\_4\\_437\\_ENG](https://data.europa.eu/euodp/sv/data/dataset/S2077_83_4_437_ENG).
- Európai Bizottság (2018a). *Report on Equality between men and women in the EU*. letölthető: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>.
- Európai Bizottság (2018b). *Civil társadalmi jelentés a Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia megvalósulásáról Magyarországon. A strukturális és szervezeti előfeltételekre fókuszálva a stratégia sikeres megvalósítása érdekében*. Brüsszel: Európai Bizottság.
- Európai Bizottság (2019). *Social enterprises and their ecosystems in Europe. Updated country report: Hungary*. Szerzők: Kiss Julianna és Mihály Melinda. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Európai Bizottság (n.d.). *Roma integration in EU countries. Facts and figures on EU's Roma population and integration strategies for improving the living conditions of Roma in EU countries*. Elérhető: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-and-eu/roma-integration-eu-countries\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-and-eu/roma-integration-eu-countries_en)
- EURASTAT (2014). *Situation of people with disabilities in the EU*. Letöltve: [ec.europa.eu/eurostat](http://ec.europa.eu/eurostat)
- Eurostat (2016). [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)
- FRA – Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (2016). *Az Európai Unió második felmérése a kisebbségekről és a hátrányos megkülönböztetésről Romák – Válogatott eredmények*. Letöltve: <http://fra.europa.eu/en/publication/2016/eumidis-ii-roma-selected-findings>.
- Fodor, E (2004). The State Socialist Emancipation Project: Gender Inequality in Workplace Authority in Hungary and Austria. *Journal of Women in Culture and Society*, 29(3), 783-813. <https://doi.org/10.1086/381103>

- Forray R. K. (2013). Előszó. In Varga, A. (szerk). *Esélyegyenlőség a mai Magyarországon*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Fotheringham, S. & Saunders, C. (2014). Social enterprise as poverty reducing strategy for women. *Social Enterprise Journal*, 10(3), 176-199. <https://doi.org/10.1108/SEJ-06-2013-0028>
- Gal, S. & Kligman G. (2000). *The Politics of Gender after Socialism: A Comparative-Historical Essay*. Princeton: Princeton University Press.
- Goffmann, E. (1963). *Stigma*. London: Peguine Books.
- Gatewood, E.J., Shaver, K.G., & Gartner, W.B. (1995). Longitudinal study of cognitive factors influencing start-up behaviors and success at venture creation. *Journal of Business Venturing*, 371-391, [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(95\)00035-7](https://doi.org/10.1016/0883-9026(95)00035-7).
- G. Fekete, É., Vincze, M. & Hámori, G. (2014). *A map of social enterprises and their eco-systems in Europe - Country Report: Hungary*. Brüsszel: Európai Bizottság.
- G. Fekete, E., Hubai L., Kiss, J. & Mihály M. 2017a). *Social Enterprise in Hungary*. ICSEM Working Papers, No. 47, Liege: The International Comparative Social Enterprise Models (ICSEM) Project.
- G. Fekete, E., Bereczk Á., Kádárné H.Á., Kiss, J., Péter, Zs., Siposné Nándori E., & Szegedi K. (2017b). *Alap kutatás a társadalmi vállalkozások működéséről*. Zárótanulmány az OFA Országos Foglalkoztatási Közhazsnú Non-profit Kft. megbízásából, a GINOP - 5.1.2 - 15 - 2016 - 00001 „PiacTárs” kiemelt projekt keretében. Miskolc: Miskolci Egyetem.
- Gidron, B. (2014). Market-Oriented Social Enterprises Employing People with Disabilities: A Participants’ Perspective. *Journal of Social Entrepreneurship*, 5(1), 60-76, <https://doi.org/10.1080/19420676.2013.829116>
- Györi, Z. & Csillag, S. (2019a). Vállalati felelősségvállalás és fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása: külön múlt – közös jövő? 1. rész: A kapcsolódó politikák fejlődése az EU-ban és Magyarországon. *Vezetéstudomány*, 50(6), 14-23. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2019.06.02>
- Györi, Z. & Csillag, S. (2019b). Vállalati felelősségvállalás és fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása: külön múlt – közös jövő? 2. rész: A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása a CSR-szakirodalomban és a gyakorlatban. *Vezetéstudomány*, 50(6), 7-8), 16-30. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2019.07.02>
- Halberstadt, J. & Spiegler, A. B. (2018). Networks and the idea-fruiton process of female social entrepreneurs in South Africa. *Social Enterprise Journal*, 14(4), 429-449. <https://doi.org/10.1108/SEJ-01-2018-0012>
- Heeks, R. & Arun, S. (2010). Social Outsourcing as Developmental Tool: The Impact of Outsourcing IT Services in Women’s social Enterprises in Kerala. *Journal of International Development*, 22, 441–454. <https://doi.org/10.1002/jid.1580>
- Hidegh, A. L. & Csillag, S. (2013). Toward ‘mental accessibility’: changing the mental obstacles that future Human Resource Management practitioners have about the employment of people with disabilities. *Human Resource Development International*, 16(1), 22-39, <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.741793>
- Humbert, A., L. & Roomi, M. A. (2018). Prone to “care”? Relating motivations to economic and social performance among women social entrepreneurs in Europe. *Social Enterprise Journal*, 14(3), 312-327. <https://doi.org/10.1108/SEJ-11-2017-0058>
- Huyer S. (2015). Is the gender gap narrowing in science and engineering? In *UNESCO science report: towards 2030* (pp. 85-103). UNESDOC, UNECSO Digital Library, letöltve: 2019. márc. 20. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000235447>.
- Jacobi, N. von, Nicholls, A., & Chiappero-Martinetti, E. (2017). Theorizing Social Innovation to Address Marginalization. *Journal of Social Entrepreneurship*, 8(3), 265-270. <https://doi.org/10.1080/19420676.2017.1380340>
- Jones, T., Ram, M., Edwards, P., Kiselinchev, A., & Muchenje, L. (2014). Mixed embeddedness and new migrant enterprise in the UK. *Entrepreneurship & Regional Development*, 26(5/6), 500-520. <https://doi.org/10.1080/08985626.2014.950697>
- Jovanovski, B., Polenakovik, R., Velkovski, T., Stankovska, I., & Polenakovik, M. (2018). Innovative approach for facing roma exclusion with social entrepreneurship trainings. *Annals of the Faculty of Engineering Hunedoara - International Journal of Engineering*, 16(1), 193-200.
- Kenderfi, M. (2011). *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal*. Elérhető: [https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019\\_foglalkozas\\_specialis\\_helyzetu\\_csoportokkal/ch01s02.html](https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_foglalkozas_specialis_helyzetu_csoportokkal/ch01s02.html)
- Kiss, J. (2018). *A társadalmi vállalkozások megjelenése, intézményesülése és kapcsolódása a nonprofit szektorhoz Magyarországon* (Doktori disszertáció). Eötvös Loránd Tudományegyetem, Budapest.
- Központi Statisztikai Hivatal (KSH) (2014). *2011. évi népszámlálás. 9. Nemzetiségi adatok*. Elérhető: [http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz\\_09\\_2011.pdf](http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz_09_2011.pdf)
- Központi Statisztikai Hivatal (KSH) (2011). *2011. évi népszámlálás. Fogyatékossgal élők*. Elérhető: [http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak\\_fogyatekos-sag](http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_fogyatekos-sag)
- Kurt Lewin Alapítvány (2010). *A Roma Integráció Évtizede Program által megjelölt célok megvalósulási folyamatának monitoring-vizsgálata Magyarországon a 2005–2009 közötti időszakra vonatkozóan*. Elérhető: <http://heragabor.hu/irasok/>
- Levander, U. (2010). Social enterprise: implications of emerging institutionalised constructions. *Journal of Social Entrepreneurship*, 1(2), 213-230. <https://doi.org/10.1080/19420676.2010.511815>
- Laratta, R., Nakagawa, S., Sakurai, M. (2011). Japanese social enterprises: major contemporary issues and key challenges. *Social Enterprise Journal*, 7(1), 50-68. <https://doi.org/10.1108/1750861111130158>
- Lortie, J., Castrogiovanni, G. J. & Cox, K. C. (2017). Gender, social salience, and social performance: how women pursue and perform in social ventures. *Entrepreneurship & Regional Development*, 29(1-2), 155-173. <https://doi.org/10.1080/08985626.2016.1255433>



- Lubberink, R., Blok V., Ophem, J. von, van der Velde, G., & Omta, O. (2018). Innovation for Society: Towards a Typology of Developing Innovations by Social Entrepreneurs. *Journal of Social Entrepreneurship*, 9(1), 52-78. <https://doi.org/10.1080/19420676.2017.1410212>
- Lysagt, R., Jakobsen, K., & Granhaug, B. (2012). Social firms: a means for building employment skills and community integration. *Work*, 41, 455-463. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1313>
- Maestripieri, L. (2017). Does Social Innovation Reduce the Economic Marginalization of Women? Insights from the Case of Italian Solidarity Purchasing Groups. *Journal of Social Entrepreneurship*, 8(3), 320-337. <https://doi.org/10.1080/19420676.2017.1364289>
- McLoughlin, I., McNicoll, Y., Kelk, A. B., Cornford, J., & Hutchinson, K. (2019). A 'Tripadvisor' for disability? Social enterprise and „digital disruption” in Australia. *Information, Communication & Society*, 22(4), 521-537. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2018.1538382>
- Martin, A., Woods, M., & Dawkins, S. (2015). Managing Employees with Mental Health Issues: Identification of Conceptual and Procedural Knowledge for Development Within Management Education Curricula. *Academy of Management Learning and Education*, 14(1), 50-68.
- Meltzer, A., Kayess, R., & Bates, S. (2018). Perspectives of people with intellectual disability about open, sheltered and social enterprise employment: Implications for expanding employment choice through social enterprises. *Social Enterprise Journal*, 14(2); <https://doi.org/10.1108/SEJ-06-2017-0034>
- Minard, C. S. L. (2009). Valuing entrepreneurship in the informal economy in Senegal. *Social Enterprise Journal*, 5(3), 186-209. <https://doi.org/10.1108/17508610911004304>
- Molnár, G. (2017). Capability building combined with microcredit: the loan alone is insufficient. *Journal of Social Entrepreneurship*, 8(3), 354-374. <https://doi.org/10.1080/19420676.2017.1371632>
- Mulira, F. & Ndaba, Z. (2017). A case of entrepreneurial learning patterns of women with hearing impairments in Uganda. Proceedings of European Conference on Management, Leadership and Governance.
- Nagy, B. (2014). Biológia vagy társadalom?, *Kultúra és Közösség*, 5(4), 95-103.
- Nagy B. & Primecz H. (2010): Nők és férfiak a szervezetekben. Kísérlet a mítoszok eloszlatására. *Vezetéstudomány*, 1., 2-17.
- Nagy, B., Primecz, H., & Munkácsi, P. (2017). The Downturn of Gender Diversity on Boards in Hungary. In Gabaldon, P., Steierstad, C., & Mensi-Klarbach, H. (eds.), *Gender Diversity in the Boardroom: European Perspectives on Increasing Female Representation*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Nicolás, C. Rubio, A & Fernández-Laviada, A. (2018). Cognitive Determinants of Social Entrepreneurship: Variations According to the Degree of Economic Development. *Journal of Social Entrepreneurship*, 9(2), 154-168. <https://doi.org/10.1080/19420676.2018.1452280>
- O'Shaughnessy, M. (2008). Statutory support and the implications for the employee profile of rural based Irish work integration social enterprises (WISEs). *Social Enterprise Journal*, 4(2), 126-135. <https://doi.org/10.1108/17508610810902011>
- Owen, F., Li, J., Whittingham, L., Hope, J., Bishop, C. Readhead, A., & Mook, L. (2015). Social return on investment of an innovative employment option for persons with developmental disabilities. Common ground co-operative. *Nonprofit Management and Leadership*, 26(2), <https://doi.org/10.1002/nml.21187>
- Paluch, T., Fossey, E., & Harvey, C. (2012). Social firms: Building cross-sectoral partnerships to create employment opportunity and supportive workplaces for people with mental illness. *Work*, 43, 63-75. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1448>
- Pew Research Centre (2016). *Hungarians share Europe's embrace of democratic principles but are less tolerant of refugees, minorities*. Letöltve: [http://www.pewresearch.org/fact-tank/2016/09/30/hungarians-share-europes-embrace-of-democratic-principles-but-are-less-tolerant-of-refugees-minorities/ft\\_16-09-29\\_hungary\\_minority/](http://www.pewresearch.org/fact-tank/2016/09/30/hungarians-share-europes-embrace-of-democratic-principles-but-are-less-tolerant-of-refugees-minorities/ft_16-09-29_hungary_minority/)
- Persson, T. & Rakar, F. (2017). *Report on Main Institutions affecting Social Entrepreneurship*. Efeisiis. Letöltve: <http://www.fp7-efeseiis.eu/the-role-of-main-institutions/>
- Petheő, A. I. (2009). *A vállalati társadalmi felelősségvállaláson túl: a szociális vállalkozás* (PhD-értekezés). Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest.
- Pless, N. M. & Appel, J. (2012). In Pursuit of Dignity and Social Justice: Changing Lives Through 100 % Inclusion — How Gram Vikas Fosters Sustainable Rural Development. *Journal of Business Ethics*, 111, 389-411. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1415-2>
- Primecz, H. (2019). Diverzitásmenedzsment: a hat kiemelt kategória. A "Big Six". *Munkaügyi Szemle*, 62(5), 17-25.
- Primecz H., Kiss C., Toarniczky A., Csillag S., Szilas R., Bácsi K. & Milassin A. (2014). Magyarországi „munkavállaló-barát” (employee friendly) szervezetek: valóság vagy utópia (avagy mit tanulhatunk tőlük?). *Vezetéstudomány*, 10., 2-16.
- Primecz, H. & Romani, L. (2019). Diversity across cultures. In Risberg, A. & Mensi-Klarbach, H. (eds.), *Diversity in Organizations: concepts and practices*. Houndmills: Palgrave.
- Ratten, V. & Dana, L-P. (2017). Gendered perspective of indigenous entrepreneurship. *Small Enterprise Research*, 24(1), 62-72. <https://doi.org/10.1080/13215906.2017.1289858>
- Repitsky, M. & Tóth, J. (2019). Mi motivál egy társadalmi vállalkozót? Egy feltáró kvalitatív kutatás eredményei. *Vezetéstudomány*, 50(3), <https://doi.org/10.14267/VEZ-TUD.2019.03.02>
- Rittenhoffer, I. & Gatrell, C. (2012). Gender Mainstreaming and Employment in the European Union: A Review and Analysis of Theoretical and Policy Literatures. *International Journal of Management Review*, 14, 201-216. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00333.x>
- Scarlato, M. (2013). Social Enterprise, Capabilities and Development Paradigms: Lessons from Ecuador. *Journal of Development Studies*, 49(9), 1270-1283. <https://doi.org/10.1080/00220388.2013.790962>

- SEFORIS (2016). *Country Report: Hungary*. Elérhető: <http://www.seforis.eu/reports/>
- Sengupta, S. & Sahay, A. (2017). Social entrepreneurship research in Asia-Pacific: perspectives and opportunities. *Social Enterprise Journal*, 13(1), 17-37. <https://doi.org/10.1108/SEJ-11-2016-0050>
- Semcow, K. & Knowles Morrison, J. (2018). Lean Startup for social impact: Refining the National Science Foundation's Innovation Corps model to spur social science innovation. *Social Enterprise Journal*, 14(3), 248-267. <https://doi.org/10.1108/SEJ-02-2018-0013>
- Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Jung, D. I., Randel, A. E., & Singh, G. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, 19, 117-133. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.10.004>
- Smith, S. (2013). Assessing the gender impacts of Fairtrade. *Social Enterprise Journal*, 9(1) 102-122. <https://doi.org/10.1108/17508611311330037>
- Stone, D. & Colella, A. (1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *Academy of Management Review*, 21(2), 352-401. <https://doi.org/10.5465/amr.1996.9605060216>
- Steiner, A. & Teasdale, S. (2016). The playground of the rich? Growing social business in the 21st century. *Social Enterprise Journal*, 12(2), 201-216. <https://doi.org/10.1108/SEJ-12-2015-0036>
- Szivós, P. & Tóth, I. Gy. (2013). Egyenlőtlenség és polarizálódás a magyar társadalomban. TÁRKI Monitor Jelentések. Budapest: TÁRKI. Elérhető: <http://mek.oszk.hu/13400/13451/13451.pdf>
- Sutton, S. (2013). Fairtrade governance and producer voices: stronger or silent? *Social Enterprise Journal*, 9(1), 73-87. <https://doi.org/10.1108/17508611311330019>
- Svensson P. & Bengtsson L. (2010). Users' Influence in Social-serviceInnovations: Two Swedish Case Studies. *Journal of Social Entrepreneurship*, 1(2), 190-212. <https://doi.org/10.1080/19420676.2010.511813>
- Tapsell, P. & Woods, Ch. (2010). Social entrepreneurship and innovation: Self-organization in an indigenous context. *Entrepreneurship & Regional Development*, 22(6), 535-556. <https://doi.org/10.1080/08985626.2010.488403>
- Tapsell, P. & Woods, Ch. (2008). A Spiral of Innovation Framework for Social Entrepreneurship: Social Innovation at the Generational Divide in an Indigenous Context. *Complexity & Organization*, 10(3), 25-34.
- Tardos, K. (2016). Kortalan szervezetek: Vállalati stratégiák és munkahelyi esélyegyenlőségi rendszerek a különböző életkorú munkavállalók foglalkoztatásában. In *szocio.hu*, <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2016.2.142>.
- Tatli, A. & Özbilgin, M. A. (2012). An Emic Approach to Intersectional Study of Diversity at Work: A Bourdieuan Framing. *International Journal of Management Review*, 14, 180-200. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00326.x>
- Tedman, D. & Guerin, P. (2011). Enterprising social wellbeing: social entrepreneurial and strengths based approaches to mental health and wellbeing in "remote" Indigenous community contexts. *Australasian Psychiatry*, 1(19), S30-S33. <https://doi.org/10.3109/10398562.2011.583078>
- Teasdale, S. (2010). How Can Social Enterprise Address Disadvantage? Evidence from an Inner City Community. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 22, 89-107. <https://doi.org/10.1080/10495141003601278>
- Thompson, J. K. & Hood, J. N. (1993). The Practice of Corporate Social Performance in Minority- Versus Nonminority-Owned Small Businesses. *Journal of Business Ethics*, 12(3), 197-206. <https://doi.org/10.1007/BF01686447>
- UNIFEM (2013). *Women, poverty and economics*, Leölthető: [www.unifem.org/gender\\_issues/women\\_poverty\\_economics/](http://www.unifem.org/gender_issues/women_poverty_economics/)
- Van Ryzin, G. G., Grossman, S., DiPadova-Stocks, L. & Bergrud, E. (2009). Portrait of the Social Entrepreneur: Statistical Evidence from a US Panel. *Voluntas*, 20, 129-140. <https://doi.org/10.1007/s11266-009-9081-4>
- Villotti, P., Corbiere, M., Zaniboni, S. & Fraccaroli, F. (2012). Individual and environmental factors related to job satisfaction in people with severe mental illness employed in social enterprises. *Work*, 43, 33-41. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1445>
- Vungkhanching, M. & Black, M. A. (2012). Business in Social Work Education: A Historically Black University's Social Work Entrepreneurship Project. *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 6(11), 35-51. <https://doi.org/10.18848/1833-1882/CGP/v06i11/52192>
- Wang, Q. (2012). Ethnic Entrepreneurship Studies, Geography: A Review 1. *Geography Compass* 6(4), 227-240. <https://doi.org/10.1111/j.1749-8198.2012.00482.x>
- Wilson, R. (2014). Living the life you choose: the introduction of the vanguard method into an organisation providing support to people with learning disabilities. *System Practice Action Research*, 27, 57-74. <https://doi.org/10.1007/s11213-012-9260-x>
- Williams, A., Fossey, E. & Harvey, C. (2012). Social firms: Sustainable employment for people with mental illness. *Work*, 43, 53-62. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1447>
- WHO/World Bank (2011). *World report on disability*. Geneva. [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/en/](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/)
- World Economic Forum (2018). *The Global Gender Gap Report*. WEF.
- The World's Women (2015): *Trends and Statistics*, United Nations. New York. leölthető: [https://unstats.un.org/unsd/gender/downloads/worldswomen2015\\_report.pdf](https://unstats.un.org/unsd/gender/downloads/worldswomen2015_report.pdf)
- Woodside, S. J. (2018). Dominant logics: US WISEs and the tendency to favor a market-dominant or social mission-dominant approach. *Social Enterprise Journal*, 14(1), 39-59. <https://doi.org/10.1108/SEJ-01-2016-0001>